

УДК 371.16+371.15:371.1

**О. І. Широкопояс**

магістрант ННІ педагогіки (Магістратура  
8.18010020 "Управління навчальним закладом"  
Житомирського державного університету імені  
Івана Франка, м. Житомир)  
e-mail: olichka\_cs@mail.ru

**Формування управлінської культури майбутнього  
керівника загальноосвітнього навчального закладу в  
діяльності студентського самоврядування**

*У статті розкрито практичне значення моделі управлінської культури майбутнього керівника навчального закладу для студентського самоврядування та важливість її застосування на практиці. Результати проведених досліджень свідчать про наявний низький рівень управлінської культури, що є основною причиною непрофесіоналізму керівників навчальних закладів. Разом з тим, актуальним залишається питання застосування моделі професійної управлінської культури майбутніх керівників в освітній сфері. Крім того, піднімається питання про необхідність формування у студентської молоді – майбутніх керівників в освітній сфері чітко сформованої професійної управлінської культури.*

**Актуальність теми** дослідження обумовлена низьким практичним рівнем управлінської культури керівників навчальних закладів в умовах сьогодення. Даний факт є результатом проведених соціологічних досліджень. Це є основною причиною актуальності нашого дослідження і саме через це актуальним є необхідність формування в середовищу студентського самоврядування якісної моделі управлінської культури майбутнього керівника в освітній сфері. Крім того, зважаючи на значний приріст категорія студентів у сфері управління в освітній сфері, досі низьким залишається рівень їх професійної підготовки та апробації отриманих знань на практиці. Аналіз наукової літератури та дисертаційних досліджень свідчить про посилення уваги науковців до вивчення основних тенденцій і специфіки підготовки управлінських кадрів в Україні, організації системи управління освітою. Ці та інші причини обумовили виникнення протиріч між: сучасними вимогами до управлінської культури керівників навчальних закладів, та втіленням даного явища на практиці. Усе викладене вище зумовило вибір теми статті "Формування управлінської культури майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу в діяльності студентського самоврядування".

**Мета статті:** розробити та абстрагувати модель формування управлінської культури майбутнього керівника навчального закладу в діяльності студентського самоврядування.

**Завдання статті:** здійснити аналіз стану формування управлінської культури у майбутніх керівників навчальних закладів в діяльності студентського самоврядування; розробити алгоритм впровадження моделі формування управлінської культури майбутнього керівника; підготувати методичні рекомендації щодо застосування розробленої моделі.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У нашому дослідженні ми виходимо з того, що в умовах сьогодення, в процесі освітньо-наукового розвитку української держави з'явилась необхідність адекватно підійти до професійної оцінки керівників навчальних закладів. Вказана потреба виникла через розвиток інноваційних технологій в освітньому процесі та й в загальному підході до навчання учнівська та студентська категорія суспільства стала більш вимогливою та "розбещеною" у взаємовідносинах школяр/студент – вчитель/викладач. Саме даний фактор став відправною точкою для науковців щодо вивчення такого явища як

"управлінська культура" керівника навчального закладу. Культура управління – не просто компонент системи управління – це соціальне явище, яке має суттєвий вплив на всі сторони суспільного життя. Низька культура управління сприяє зниженню загальних результатів діяльності, перешкоджає мобілізації колективу і реалізації творчих резервів праці, стає "головним гальмом" раціоналізації управління [1, с. 88]. У ході узагальнення, автор виокремлює такі групи елементів культури управління, як: соціальна спрямованість; особиста культура керівника та стиль його керівництва; морально-психологічний клімат; умови організації управлінської праці і багато іншого [2, с. 89].

Культура управління – це сукупність досягнень в організації і здійсненні процесів управління, організації управлінської праці, реалізуючи методів і стилів керівництва, використанні техніки управління, а також задоволення вимог, що ставляться перед системою управління та до працівників, обумовлених нормами і принципами моралі, етики, естетики, права [3, с. 226].

Головними чинниками, що впливають на культуру управління є наступні: рівень загальної культури розвитку країни, її матеріальне і духовне становище у конкретний період розвитку, що визначає організаційну культуру конкретної системи управління, її суб'єктів; рівень розвитку конкретного об'єкта управління, стан його потенціалу, зв'язки із зовнішнім середовищем, стан технології, його конкурентоспроможність, здатність впливати на систему управління завдяки власним досягненням у виробництві, культурі; стан правової забезпеченості виробництва, всіх видів суспільно корисної діяльності, адекватність правових норм країни і потреб конкретної організації, можливості спиратися на правовий базис країни і визначеного об'єкта управління; система зовнішніх зв'язків; організаційно-правовий і організаційно-культурний порядок на підприємстві, в установі чи навчальному закладі, рівень його культури; програми розрахункової ефективності праці управлінського персоналу, їх місце і роль у підвищенні продуктивності праці через культуру постановки справи, культуру управлінських комунікацій, через систему управлінських рішень [4, с. 112]. Системністю визначається і саме поняття культура управлінської праці, що включає такі її різновиди: загальна, або загальнолюдська культура, культура політична, правова, естетична, педагогічна з її чисельними відтінками в залежності від типу і специфіки навчального закладу. Різноманітність самих видів культур, як і різних сфер їх застосування, а також чисельність форм

управлінської етики вимагає, звичайно, системного підходу й аналізу, без яких управління суспільством сьогодні практично неможливе. Плюралізм думок, політичних дискусій, широка полеміка про шляхи подальшого розвитку країни виявили відсутність як загальної, так і управлінської культури у більшості з керівних кадрів, що негативно впливає на темпи і характер реформи загальної освіти [5].

Під час нашого дослідження, ми надаємо перевагу аналізу проблеми розвитку управлінської культури керівника навчального закладу, зокрема шляхом її діагностування. Ми використали педагогічне діагностування з метою виявлення розвитку управлінської культури керівників навчальних закладів. Провівши різноманітні соціологічні опитування в середовищі студентського самоврядування майбутніх управлінців в освітній сфері, ми побачили, що більшість керівників навчальних закладів в сучасних умовах недостатньо справляється зі своїми функціональними обов'язками, тому вони повинні покращувати свою управлінську культуру. А причинами низького рівня культури виявилися некомпетентність та непрофесіоналізм. І до цього всього в деяких навчальних закладах залишаються присутніми авторитарний та ліберальний стилі управління. Разом з тим значна кількість керівників пускає організацію навчального процесу на самотік, залишаючи весь шматок роботи з організації на своїх заступників, що призводить до безконтрольності службової діяльності в навчальних закладах та знижує авторитет керівників вказаних установ.

Абстрагуючись на студентське самоврядування ми повинні говорити про необхідність формування у студентської молоді – майбутніх керівників в освітній сфері чітко сформованої професійної управлінської культури. Що означає професійна управлінська культура? З нашої точки зору, це не повинен бути ідеальний керівник авторитарного стилю, якого боятимуться та поважатимуть працівники закладів. Це має бути людина освічена, вихована, з нормальними адекватними рисами характеру, яка поєднає в собі риси чудового організатора службової діяльності, всебічно розвинуту та цікаву особистість. Саме зазначений образ має абстрагуватись в свідомості молодих управлінців та студентського самоврядування. Також, велику роль для студентського самоврядування відіграє апробація вироблених навичок управлінської культури на практиці, в процесі здійснення навчального процесу. Проаналізувавши наявну в Україні ситуацію, ми зрозуміли, що рівень апробації управлінської культури

майбутніх керівників в освітній сфері рівний нулю. Практика в навчанні управлінців відходить на другий план, що тягне за собою небажані наслідки.

Внаслідок вивчення сучасного стану формування управлінської культури керівника навчального закладу, у нас виникає потреба у створенні моделі з даної проблематики. Аналіз науково-методичної літератури показав, що вивченням безпосередньо моделі формування управлінської культури займалися Л. В. Васильченко та М. М. Окса. Під моделлю розуміють уявну або матеріальну систему, яка, відображаючи або відтворюючи об'єкт дослідження, може замінити його так, що її вивчення дає нову інформацію про цей об'єкт [6, с. 69]. Якщо навчальний заклад має свою власну модель формування управлінської культури керівника, це дозволяє краще та ефективно вирішувати проблеми, які трапляються під час управління процесом. Тому, ми хочемо запропонувати модель формування управлінської культури керівника навчального закладу.

Модель формування управлінської культури складається з:

- Мета та педагогічні завдання формування управлінської культури керівника навчального закладу.
- Фактори та педагогічно-організаційні умови.
- Форми(самоосвіта, курси), методи (традиційні, нетрадиційні), принципи (системності, єдності, опори на свій досвід).
- Критерії та показники рівнів сформованості управлінської культури.

Модель формування управлінської культури керівника навчального закладу розробляється з метою підвищення рівня управлінської культури як тієї умови, що забезпечує готовність управлінців до вирішення проблем у професійній діяльності.

На наш погляд, саме для студентського самоврядування майбутніх керівників у сфері освіти важливим є розробити модель управлінської культури керівника навчального закладу, адже, схематичність та практичність вказаної моделі є незамінним аспектом для засвоєння молодих спеціалістів та майбутніх керівників. Більш того, вважаємо за доцільне впровадити для студентського самоврядування ідею для розробки власної моделі управлінської культури керівника навчального закладу, адже модель не є догмою та може відрізнятись у конкретних випадках на практиці.

### **Висновки з даного дослідження.**

В процесі освітньо-наукового розвитку української держави з'явилась необхідність адекватно підійти до професійної оцінки керівників навчальних закладів. Вказана потреба виникла через розвиток інноваційних технологій в освітньому процесі та й в загальному підході до навчання учнівська та студентська категорія суспільства стала більш вимогливою та "розбещеною" у взаємовідносинах школяр/студент – вчитель/викладач. Саме даний фактор став відправною точкою для науковців щодо вивчення такого явища як "управлінська культура" керівника навчального закладу.

Проаналізувавши чинники, що впливають на культуру управління, ми виокремили основні, які є суттєвими для студентського самоврядування, як для майбутніх управлінців в освітній сфері. Серед них наступні: рівень загальної культури розвитку країни, її матеріальне і духовне становище у конкретний період розвитку, що визначає організаційну культуру конкретної системи управління, її суб'єктів; рівень розвитку конкретного об'єкта управління, стан його потенціалу, зв'язки із зовнішнім середовищем, стан технології, його конкурентоспроможність, здатність впливати на систему управління завдяки власним досягненням у виробництві, культурі.

Велику роль для студентського самоврядування відіграє апробація вироблених навичок управлінської культури на практиці, в процесі здійснення навчального процесу. Проаналізувавши наявну в Україні ситуацію, ми зрозуміли, що рівень апробації управлінської культури майбутніх керівників в освітній сфері рівний нулю. Практика в навчанні управлінців відходить на другий план, що тягне за собою небажані наслідки.

Модель формування управлінської культури керівника навчального закладу розробляється з метою підвищення рівня управлінської культури як тієї умови, що забезпечує готовність управлінців до вирішення проблем у професійній діяльності. Дане дослідження не вичерпує себе, а ставить за мету продовжити теоретичне обґрунтування та практичне підтвердження моделі формування управлінської культури майбутнього керівника навчального закладу та її важливість для студентського самоврядування.

### **Список використаних джерел та літератури:**

1. Заренок Н. Н. Культура управления : учеб. пособие / Заренок Н. Н. – Мн. : Выш. шк., 1990. – 156 с.
2. Каган М. С. Человеческая деятельность / Каган М. С. – М.,

3. 1974. – С. 188-220.
4. Соф'янц Е. Зміст та структура професійної компетентності педагогічних кадрів / Соф'янц Е. // Післядипломна освіта в Україні. –  
–
5. 2004. – № 1. – С. 64-68.
6. Палеха Ю. І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури / Палеха Ю. І. – К. : Вид-во Європ. у-ту фінансів, інформ. систем, менедж. і бізнесу, 2000. – 211 с.
7. Жерносек І. П. Науково-методична робота відділу освіти / Жерносек І. П., Колібабчук С. В. – К., 1994. – 56 с.
8. Окса М. М. Методологія і методика науково-педагогічних досліджень : навч. посіб. / М. М. Окса. – Мелітополь, 2005. – 164 с.

**О. И. Широкопояс**

***Формирование управленческой культуры будущего руководителя  
общеобразовательного учебного заведения в деятельности  
студенческого самоуправления***

*В статье раскрыто практическое значение модели управленческой культуры будущего руководителя учебного заведения для студенческого самоуправления и важность ее применения на практике. Результаты проведенных исследований свидетельствуют об имеющемся низком уровне управленческой культуры, является основной причиной непрофессионализма руководителей учебных заведений. Вместе с тем, актуальным остается вопрос применения модели профессиональной управленческой культуры будущих руководителей в сфере образования. Кроме того, поднимается вопрос о необходимости формирования у студенческой молодежи – будущих руководителей в сфере образования четко сформированной профессиональной управленческой культуры.*

**О. Shyrokopoyas**

***Formation of administrative culture of the future head of an educational  
institution in the activities of student government***

*In the article the practical value of model of administrative culture of future leader of educational establishment for student self-government and importance of its application is exposed in practice. The results of these studies available indicate a low level of management culture, which is the main reason of incompetence of school leaders. However, there remains the question of application of the model of the professional management culture of future managers in the educational sector. In addition, rises the question about the necessity of formation in students – future managers in the educational sector clearly formed a professional management culture.*

